

Gesünder @arbeiten



Tipps für den Arbeitsplatz | Nr. 18

Betriebsärztliche Beratung statt Untersuchungsmedizin

Wozu Betriebsärzte?

Arbeitgeber sind durch das Arbeitsschutzgesetz zur Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie der menschengerechten Gestaltung der Arbeit verpflichtet. Da sie nicht über die Spezialkenntnisse verfügen, müssen sie sich von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit beraten lassen. Beide bilden ein Team. Ziel der Arbeitsschutzberatung ist es, die Qualität des be-

trieblichen Gesundheitsschutzes zu optimieren. Die gesetzliche Grundlage bildet das Arbeitsschutzgesetz (ASiG). Der Betriebsarzt ist Berater für alle arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Fragen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, z. B. bei der Gefährdungsermittlung und -beurteilung, der Gestaltung der Arbeitsschutzorganisation, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsumgebung, von Arbeitsabläufen,

Arbeitszeit, Pausenregelungen, arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitszirkeln und Suchtprogrammen. Er muss die Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen untersuchen und dem Arbeitgeber Maßnahmen zu ihrer Verhütung vorschlagen. Dagegen gehört es ausdrücklich nicht zur Aufgabe eines Betriebsarztes oder einer Betriebsärztin, die Krankmeldungen der Beschäftigten auf ihre Berechtigung zu überprüfen.

Was für eine Rolle spielt der Betriebsarzt?

Die Rolle des Betriebsarztes ist die eines Beraters. Er ist kein Vorgesetzter und hat daher keine Weisungsbefugnis. Aus diesem Grund untersteht er unmittelbar der Betriebsleitung. Damit ist er aber kein Handlanger des Unternehmers, denn der Betriebsarzt muss Qualitätsanforderungen erfüllen und hat sowohl Pflichten als auch Rechte. Außerdem darf der Betriebsarzt den Betriebsrat nicht umgehen, sondern muss mit ihm zusammenarbeiten.

Der Betriebsarzt ist nicht der Hausarzt

Bei einem Fach- oder Allgemeinarzt steht bei den Patienten die Untersuchung und Behandlung im Vordergrund. Durch die persönliche Arzt-Patienten-Beziehung entsteht ein besonderes Vertrauensverhältnis, das gesetzlich geschützt ist. Für den Betriebsarzt gilt dies nur bedingt im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. Er hat andere Aufgaben als ein Hausarzt. Sein Hauptgeschäft besteht darin, Gesundheitsstörungen, die durch mangelhafte Arbeitsbedingungen entstehen, festzustellen und bei Maßnahmen zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu beraten. Er muss daher nicht nur den einzelnen Arbeitnehmer, sondern den gesamten Betrieb in punkto Belastungen und Gefährdungen im Auge behalten.



„Der Nächste bitte ...“ gilt nicht

Der Betriebsarzt erfüllt seine Aufgabe nicht, wenn er im stillen Kämmerlein sitzt und drauf wartet, bis jemand seinen Rat sucht. Er soll vor allem im Betrieb präsent sein und aktiv mit denjenigen zusammenarbeiten, die für die Gesundheit im Betrieb zuständig sind. Der Betriebsarzt ist daher Ansprechpartner für einen weiten Personenkreis, das sind

- ▶ Arbeitgeber und Betriebsräte,
- ▶ Vorgesetzte und Beschäftigte,
- ▶ Schwerbehindertenvertretungen,
- ▶ Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
- ▶ betriebliche Beauftragte, wie z.B. Sicherheitsbeauftragte und andere
- ▶ Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
- ▶ staatliche Arbeitsschutzbehörden,
- ▶ Berufsgenossenschaften,
- ▶ Krankenkassen und
- ▶ Reha-Einrichtungen.

Der Betriebsarzt sollte nicht nur über eine arbeitsmedizinische Fachkunde sondern auch über soziale Kompetenz verfügen. Er muss daher in die betriebliche Organisation eingebunden sein und seine Aufgaben aktiv wahrnehmen. Dazu gehört beispielsweise:

- ▶ die regelmäßige Begehung der Arbeitsstätten,
- ▶ die Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen ermitteln und beurteilen,
- ▶ Maßnahmen bei der Planung von Anlagen, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen vorschlagen,
- ▶ Beratung bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
- ▶ Fragen des Arbeitsplatzwechsels, der Eingliederung und Wiedereingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsprozess,
- ▶ die Umsetzung und Wirkungskontrolle der Maßnahmen begleiten und

Der Betriebsarzt ist für die Beschäftigten da

Die Betreuung durch Betriebsärztinnen und -ärzte hat zum Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu schützen und zu fördern. Der Betriebsarzt muss daher auch mit den Beschäftigten zusammenarbeiten und ihre Informationen im Rahmen seiner Tätigkeit berücksichtigen. Denn schließlich wissen die Beschäftigten als Experten ihrer Arbeitssituation am ehesten, wo in Fragen von Belastungen „der Schuh drückt“.

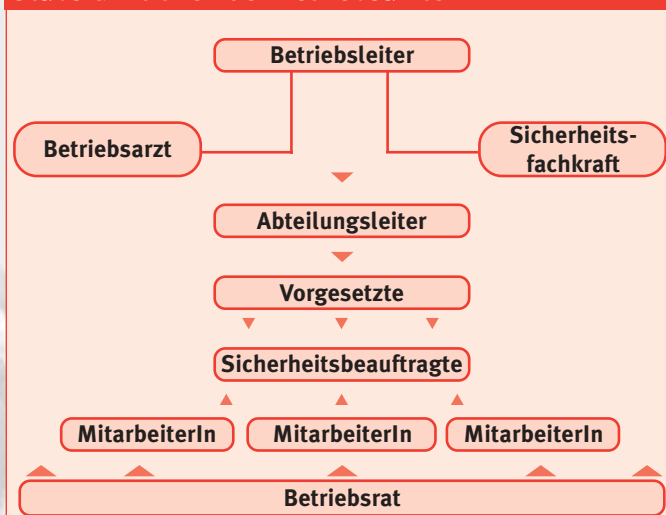
Die Beschäftigten haben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) das Recht,

- ▶ Informationen über Belastungen und Gefährdungen sowie geeignete Anweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erhalten,
- ▶ Vorschläge zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu machen und
- ▶ sich betriebsärztlich untersuchen und beraten zu lassen.

Anlässe für die Beratung können sein:

- ▶ Vorsorgeuntersuchungen durchführen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beraten und Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung vorschlagen.
- ▶ Durchführung der Gefährdungsermittlung
- ▶ Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation,
- ▶ Umsetzung und Wirkung von Schutzmaßnahmen,
- ▶ Betriebsbegehungen,
- ▶ Gesundheitszirkel,
- ▶ arbeitsmedizinische Untersuchungen,
- ▶ Reha-Maßnahmen und
- ▶ Betriebsversammlungen.

Stabsfunktionen der Betriebsärzte



Arbeitnehmeruntersuchungen

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Bei den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen unterscheidet man zwischen Pflichtuntersuchung (Teilnahmepflicht) und Angebotsuntersuchungen (freiwillig). Sie dürfen nur von einem dazu berechtigten Arzt durchgeführt werden. Sie dienen der Vorsorge zur Früherkennung von arbeitsbedingten Erkrankungen oder einer Berufs-

krankheit. Sie können kein Ersatz für weitergehende technische oder organisatorische Maßnahmen des Arbeitsschutzes sein. Die Untersuchungen stehen im Zusammenhang mit den konkreten Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz oder der Tätigkeit der Beschäftigten. Auch Leiharbeiter haben einen Anspruch auf arbeitsmedizinische Untersuchungen.

Urteile des Bundesarbeitsgerichts dazu

Urteil vom 7.6.1984 - 2 AZR 270/80: Fragerecht des Arbeitgebers ist beschränkt auf:

- ▶ Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist?
- ▶ Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden?
- ▶ Ist zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z.B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zur Zeit bestehende akute Erkrankung?

Urteil vom 12.8.1999 – 2 AZR 55/98: Alkohol- oder Drogenabhängigkeit

„Das Verlangen der Einwilligung in eine Routineuntersuchung, die klären soll, ob Alkohol- oder Drogenabhängigkeit vorliegt, ist regelmäßig unzulässig. Zwar hat der Arbeitgeber ein an sich berechtigtes Interesse daran, nur solche Arbeitnehmer zu beschäftigen, die nicht aufgrund Alkohol- oder Drogenmissbrauchs im Betrieb eine Gefahr für sich oder andere darstellen. Das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht und das durch eine Blutentnahme betroffene Recht auf körperliche Unversehrtheit erfordern allerdings, dass ein Drogentest nur dann verlangt werden kann, wenn bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung eine ernsthafte Besorgnis begründet ist, dass eine Abhängigkeit des Arbeitnehmers vorliegt. Es müssen also hinreichend sichere Anhaltspunkte für drogenbedingte Gefahren und damit für einen Eignungsmangel des Arbeitnehmers vorliegen.“

Was muss der Betriebsarzt beachten?

- ▶ Die Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung werden vom Arbeitgeber übernommen.
- ▶ Bei jeder (arbeits-) medizinischen Untersuchung muss die Einwilligung des oder der Betroffenen eingeholt werden.
- ▶ Die Einwilligung ist nur wirksam, wenn der Betriebsarzt vor der Untersuchung ausreichend darüber aufgeklärt hat, was untersucht und mit welchem Ziel untersucht wird.
- ▶ Der Betriebsarzt ist verpflichtet, den Arbeitnehmer zu beraten.
- ▶ Der Betriebsarzt muss gegenüber Dritten die ärztliche Schweigepflicht beachten, sonst macht er sich strafbar.
- ▶ Dem Arbeitgeber darf er keine Untersuchungsbefunde weitergeben. Bei Mitteilungen an den Arbeitgeber sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Bei Pflichtuntersuchungen darf er dem Arbeitgeber nur mitteilen, ob gesundheitliche Bedenken gegen eine Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz bestehen oder nicht.
- ▶ Der Betriebsarzt muss Empfehlungen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes geben, denn die Ursachen von Gesundheitsgefahren sollen an der Quelle bekämpft werden.
- ▶ Als Betriebsarzt darf er nur Maßnahmen der Ersten Hilfe und der Notfallversorgung, aber keine Behandlung durchführen. Gegebenfalls muss er raten, den behandelnden Arzt aufzusuchen.

Was müssen Beschäftigte wissen?

Es werden oft aber auch Untersuchungen vom Betriebsarzt durchgeführt, die der Arbeitgeber von ihm verlangt und die **keine** gesetzliche Grundlage haben. Dazu gehören beispielsweise Einstellungsuntersuchungen, Gutachten über die Leistungsfähigkeit oder regelmäßige Alkohol- und Drogentests.

Sie dienen **nicht** der Vorbeugung von arbeitsbedingten Erkrankungen, sondern der gesundheitlichen Auslese von Mitarbeitern. Niemand ist verpflichtet, sich untersuchen zu lassen. Es gibt sogar ein „**Recht auf Lüge**“, wenn nach persönlichen Dingen gefragt wird, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. So darf etwa die Frage nach allgemeinen Vorerkrankungen verneint werden (s. nebenstehendes BAG-Urteil).



Auf die Qualität kommt es an!

Der Betriebsrat hat Mitbestimmungs- und Initiativrechte bei der **Auswahl der Betreuungsform**: das sind entweder fest angestellte Betriebsärzte, ein freiberuflich tätiger Betriebsarzt oder ein überbetrieblicher Dienst. Um die Qualität der Betreuung sicherzustellen, sollte der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abschließen, in der Ziele, Aufgaben, Einsatzzeiten und Anforderungen festgelegt sind.

Merkmale schlechter betriebsärztlicher Betreuung

Eine Betreuungsqualität ist nicht gewährleistet bei Dienstleistern, die

- ▶ reine Untersuchungsmedizin leisten,
- ▶ über eine unzureichende Ausstattung verfügen,
- ▶ kein oder nur unzureichend qualifiziertes Assistenzpersonal einsetzen,
- ▶ keinen Überblick über die betrieblichen Arbeitsbedingungen haben,
- ▶ keine Branchenkenntnisse haben,
- ▶ die erforderlichen Rechtskenntnisse nicht nachweisen können,
- ▶ bei denen ein grobes Missverhältnis zwischen vorgehaltener betriebsärztlicher Kapazität und vertraglich vereinbarter Leistung besteht sowie
- ▶ nicht sicherstellen, dass betreute Beschäftigte im Bedarfsfall einen direkten Zugang zu ihrem Betriebsarzt haben.

Quelle: Leitlinien des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. zur betriebsärztlichen Betreuung von Klein- und Kleinstbetrieben vom 28.10.2000.

Vorsorgeplan sorgt für Transparenz und Qualität

Medizinische Untersuchungen in Unternehmen können eine heikle Sache sein. Ein Vorsorgeplan macht transparent, was und mit welchem Ziel untersucht wird. Er strukturiert gleichzeitig alle betrieblichen Aktivitäten zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Er wird vom Betriebsarzt entworfen und im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Betriebsarzt festgelegt. Der Vorsorgeplan schreibt nicht nur fest, welche arbeitsmedizinischen Untersuchungen notwendig und für den Betrieb sinnvoll sind, sondern verknüpft sie gleichzeitig mit den Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung (Eckpunkte dazu finden sich in der Arbeitshilfe der IG Metall, s. rechts).

Vorsicht bei Billiganbietern – Gütesiegel nutzen

Bei der betriebsärztlichen Betreuung setzen sich oft Billiganbieter durch. Damit wollen Arbeitgeber Kosten sparen. Die Gesellschaft zur Qualitätssicherung in der betriebsärztlichen Betreuung (GQB) überprüft, ob Ärzte und Dienste die nötigen Voraussetzungen erbringen und vergibt ein Gütesiegel. Daran können Betriebsräte erkennen, ob zumindest die gesetzlichen Voraussetzung erfüllt werden. Eine Liste der zertifizierten Anbieter betriebsärztlicher Leistungen kann im Internet unter www.vdbw.de abgerufen werden.

Betriebsrat und Betriebsarzt – Kooperation nutzen!

- ▶ Nach § 9 ASiG hat der Betriebsarzt mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten. Er muss den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten informieren und ihn auf Wunsch im Arbeits- und Gesundheitsschutz beraten. Der Betriebsrat muss klären, welchen Beratungsbedarf er hat und wie die Zusammenarbeit gestaltet und verbessert werden soll und kann.

Der Betriebsrat sollte aktiv werden und Anforderungen an den Betriebsarzt mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Wichtig ist neben der Bemessung der Einsatzzeit auch die richtige Gewichtung der Aufgaben.

Rechte des Betriebsrats

- ▶ Mitbestimmung bei der Auswahl der Betreuungsform (§ 9 ASiG)
- ▶ Mitbestimmung bei der Bestellung, Abberufung, Aufgabenerweiterung und Aufgabeneinschränkung eines angestellten Betriebsarztes (§ 9 Abs.3 ASiG)
- ▶ Anhörung bei der Bestellung, Abberufung, Aufgabenerweiterung und Aufgabeneinschränkung eines freiberuflichen Betriebsarztes oder eines überbetrieblichen Dienstes (§ 9 Abs.3 ASiG)
- ▶ Information und Beratung durch den Betriebsarzt (§ 9 Abs.2 ASiG)
- ▶ Zusammenarbeit des Betriebsarztes mit dem Betriebsrat (§ 9 Abs.1 ASiG)



Betriebsärztliche Betreuung erschöpft sich nicht in Untersuchungen, wie das bei vielen Betrieben noch der Fall ist. Für die vorbeugenden Aufgaben der Beratung von Arbeitsschutzmaßnahmen verbleibt dann kaum noch Zeit. Zudem verlangen Arbeitgeber häufig, dass zusätzliche Aufgaben übernommen werden, die mit der betriebsärztlichen Tätigkeit oft nicht vereinbar sind. Daher müssen falsche Vorstellungen über die Rolle und die Aufgaben von Betriebsärzten und Betriebsärztinnen zurechtgerückt werden. Der Betriebsrat sollte seine Kontroll- und Mitwirkungsrechte wahrnehmen und die Ziele des Arbeitssicherheitsgesetzes im Auge behalten.

Weitere ausführliche Informationen über Mitwirkungsrechte der Betriebsräte, Qualitätsanforderungen an die betriebsärztliche Betreuung und Anforderungen an Arbeitnehmeruntersuchungen gibt die Arbeitshilfe der IG Metall „Betriebsärztliche Betreuung und Mitwirkung des Betriebsrats“. Bestellmöglichkeiten finden sich im Internet unter www.igmetall.de/gesundheit.